LÖNEAVTAL m m

Telekom TechSverige
Seko – Service och kommunikationsfacket

2023-2025

Giltighetstid: 2023-04-01-2025-03-31

TechSverige seko

Innehållsförteckning

1 Gemensamma partsuppfattningar	2
2 Lönerevision	3
3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik	5
4 Åtgärdsplan	6
5 Giltighetstid	6
Bilaga 1	7
Bilaga 2	11
Bilaga 3	14

Tnr 50

Löneavtal avtalsområde Telekom, TechSverige och Seko – Service och kommunikationsfacket

1 Gemensamma partsuppfattningar

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet, uppnådda resultat i relation till satta mål samt till marknadskrafterna.

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, resultat, samarbets- och ledningsförmåga är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Lönesättning i företagen bör utformas så att det blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen ska stimulera till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.

Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

De lokala parterna bör under avtalsperioden vidareutveckla och tillämpa former för lönesättning, som bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och som stöder affärsutveckling och kompetensutveckling och som för de anställda så långt möjligt klargör sambanden mellan verksamhetsutveckling och löneutveckling.

2 Lönerevision

Lönerevisionen innefattar en översyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. De lokala parterna gör inför lönerevisionen en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning vid företaget. I detta ingår att utarbeta en tidsplan för revisionen, som innebär att den kan slutföras skyndsamt utan onödiga dröjsmål.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.

Vid varaktigt väsentligt utökat ansvar i den befintliga yrkesrollen bör lönen utvärderas och sättas i paritet med rollens ansvar och medarbetarens kunskap och erfarenheter.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, eller omreglerat anställningsavtalet med högre lön sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse. Skriftlig överenskommelse kan vara digital.

Lönerevisionen ska om lokala parterna inte enas om annat ske per 1 april 2023 och omfatta en pott om minst 4,1 % och den 1 april 2024 och omfatta en pott om minst 3,1 %.

Utrymmet enligt första stycket ovan beräknas på utgående löner samt ett genomsnitt per månad av lönetillägg som inte är en funktion av månadslön (skattepliktiga förrättningstillägg och bilersättningar ingår ej).

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Enas inte de centrala parterna i lönerevisionen, utges 40 % av utrymmet generellt och 60 % fördelas av arbetsgivaren.

Anm. Parterna är ense om att tillämpning av bestämmelsen inte skall innebära avsteg från löneavtalets grundläggande princip att lönesättningen är individuell och differentierad.

2.1 Lägsta löner

Lägsta löner: För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år, ska lägsta lön vara 20 808 kronor fr o m den 1 april 2023, och 21 453 kronor fr o m 1 april 2024. För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställningstid i företaget, ska lägsta lön vara 22 043 fr o m den 1 april 2023 och 22 726 kronor fr o m 1 april 2024 om de lokala parterna inte enas om annat.

För arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön vara 23 126 kronor fr o m 1 april 2023 och 23 843 kronor fr o m 1 april 2024 om de lokala parterna inte enas om annat.

Anmärkning
Om arbetsgivaren bedömer att lägre lön ska utgå till enskild medarbetare än de ovan angivna beloppen efter två års anställning, ska i samband med lönerevisionen särskild överläggning hållas mellan de lokala parterna om orsaken härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att åtgärdsplan upprättats och att medarbetaren inte uppfyllt syftet med åtgärdsplanen kan de lokala parterna komma överens om att lägre lön tillämpas

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik

Med yrkesarbetare avses Telemontörer, Ftthtekniker, Fastighetsnättekniker, Servicetekniker och Kabeltekniker inom Sekos avtalsområde med minst två års relevant yrkeserfarenhet. För en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och som är medlem i Seko, ska minimilönen (heltid) vara 24 942 kronor fr o m den 1 april 2023 och 25 715 kronor fr o m 1 april 2024.

Efter fem års relevant yrkeserfarenhet ska minimilönen (heltid) för en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och är medlem i Seko, vara 28 103 kronor fr o m den 1 april 2023 och 28 974 kronor fr o m 1 april 2024.

De lokala parterna kan komma överens om annan tillämpning och annan minimilön.

Yrkeserfarenhet ska kunna dokumenteras.

Övergångsregel
Bestämmelsen omfattar endast anställningar, som ingås efter 1 maj 2012. Parterna är överens att övergångsregeln inte gäller för de medarbetare som är medlemmar i Seko fr o m den 1 april 2014. Eventuella lönejusteringar ska göras inom ramen för lönepotten.

4 Åtgärdsplan

Om en medarbetare efter lönerevisionen inte erhållit en löneökning, den 1 april 2023 respektive 1 april 2024, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att löneökningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till medarbetarens person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid den tidpunkt som parterna är överens om.

De lokala parterna kan enas om annat förfarande och annat krontal.

5 Giltighetstid

från och med den 1 april 2023 till och med 31 mars 2025.
TechSverige, arbetsgivarsektionen
Seko – Service och kommunikationsfacket

Bilaga 1

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38 samt rutin vid anlitande av underentreprenör och inhyrning av personal

Nedanstående regler ska tillämpas såväl vid anlitande av underentreprenör som vid anlitande av inhyrd personal.

Anmärkning
Tidigare träffade överenskommelser/ tillämpningar ska fortsatt gälla om inte parterna enats om annat.

Anmärkning
Företaget har för vart och ett av tillfällena möjlighet att ta ställning till ifall de vill tillämpa hantering A eller B nedan.

Anmärkning
Seko informerar företaget om vem som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse. Beslut om eventuellt veto enligt § 39 MBL fattas alltid av Seko centralt och meddelas skriftligen.

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av att främja ett seriöst företagande. Parterna ska inom ramen för gällande regler verka för att de underentreprenörer som företagen anlitar bedriver sin verksamhet så att det inte innebär ett åsidosättande av lagstiftning eller inom branschen gällande kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

A Primärförhandling genom kontroll och förteckning

Företagets skyldighet att primärförhandla enligt MBL § 38 första stycke vid utlämnande av arbete inom avtalsområde Telekoms tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll av förteckning

a Kontroll av UE

Företag ska kontrollera att underentreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

a. F-skattebevis,
b. Momsregistreringsbevis,
c. Registreringsbevis,
d. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s k ”enmansföretag”.

Härutöver gäller vid anlitande av underentreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller s.k. förmedlingsföretag att:

e. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
f. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
g. Förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

b UE-förteckning

Företag ska till Seko lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande:

a. Organisationsnummer,
b. Fullständigt namn och adress,
c. Telefonnummer, eventuellt e-postadress,
d. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde).

Anmärkning
Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av företaget föreligger inte någon informationsskyldighet enligt ovanstående punkter.

c Revidering av UE-förteckning

Revidering av UE-förteckning ska ske 1 gång/år på sätt som bestäms mellan företaget och Seko. Anser Seko att vetorättssituationen kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör, har Seko rätt att få kopia av handlingar enligt § 1 a ovan.

Anmärkning
Bemanningsföretag som är medlem i Almega kan anlitas av andra medlemsföretag utan att någon förhandlingsåtgärd enligt MBL § 38 behöver vidtagas.

§ 2 Entreprenadkedjor
Företag utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denna, för genomförande av underentreprenaden eller del därav, i sin tur anlitar underentreprenör.

§ 3 Avförande av UE från företagsförteckning
Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt MBL § 39 avseende viss underentreprenör på förteckningen, äger Seko rätt att kräva, att företag avför underentreprenören från förteckningen. Seko ska härvid skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd underentreprenör.

Om entreprenadavtal ingåtts, då Seko kräver att underentreprenör avförs, ska företag snarast begära förhandling med Seko. I sådana fall har Seko rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör.

Anmärkning
Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i MBL § 39 jämte dess förarbeten och rättspraxis.

B Primärförhandling i övriga fall
Om företag avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under A §§ 1-3 ovan, har företag eller del därav, att i varje särskilt fall, primärförhandla med berörd lokalavdelning enligt MBL § 38 första stycket, dock med undantag för i MBL § 38 andra stycket angivna fall.

Avförande av UE från förteckning
1 Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt MBL § 39, äger Seko rätt att vid behov i varje enskilt fall, uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning etc,

att Seko får full insyn i underentreprenörens verksamhet,
att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda,
att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda,
att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör utan att den godkänts av Seko
att företaget i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som Seko uppställt för att få anlitas,
att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovangivna villkor.

2 Om entreprenadavtal ingåtts, då Seko skriftligen informerat företaget om vetorättssituationen, och Seko vid central förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är företaget skyldig att på Sekos begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.

Tillämpning av UE-överenskommelsen vid förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilscentral respektive s.k. förmedlingsföretag (MC)

MC som önskar att branschöverenskommelsen om under-entreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskin-entreprenörer och som träffat särskilt avtal med Seko.

MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som under-entreprenör enligt denna överenskommelse.

MC ska till Seko lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger MC att tillse att villkoren enligt §1 i denna överens-kommelse om underentreprenörer MBL § § 38-40 är uppfyllda

Bilaga 2

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2010)

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver - med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen - bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 ”Om skiljenämnd avseende inhyrning”.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Sseko och två ledamöter från Almega. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § LAS ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

Bilaga 3

Kontroll och bevakningssystem

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

6556 2304

Avtalet finns för nedladdning på www.arbetsgivarguiden.se

Artnr: 6556 2304

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00